

「退職勧奨・強要」を跳ね返し、雇用を守ろう

君には仕事はない」と退職迫る会社

NEC は今、「下期緊急人材活用施策」の名のもとに、次のような中高年の退職勧奨や強要による首切りを各地で強行しています。

「ここに残っても君の仕事はないよ」「後進に道を譲って欲しい」などと強力に説得され、転職のあてもないままに退職を考えざるをえない状況に追い込まれている。
(エレクトロニクスのある職場の管理職)

「仕事がないので、今回の転進支援制度で会社を辞めてもらえないか」と管理職。

(府中の職場の障害者に対して)

「ここにはもうあなたの仕事はない。空き缶拾いや、構内の草むしりのような仕事なら紹介できるが・・・。」
(玉川のある職場で)

「やめて欲しいとはいえないことになっているけど……」と切り出し、「この職場の対象者(45歳以上)の半数にやめて欲しいのだが。」

(ある職場での個人面談で)

このほか、転身や退職を断った人達にも3～4度目の面接がやられたり、電子メールで毎日のように「転進」をせまるなどのいやがらせが各地で行われています。会社はこのような「退職勧奨・強要」が「人材活用施策」とでもいうのでしょうか。

勇気を持ってはっきり「ノー」と言おう

一方、ある女性は個人面接で「ここで働き続けます。」と強い姿勢で自分の意思を伝え、「これ以上お話しする事はありません。」と2度目の面接を断っている人もいます。「上司との人間関係が険悪となるのはイヤだから・・・。」の気持ちから弱気になっては負けです。「仕事がない」といわれたら「責任をもって仕事を探すのが会社の仕事ではないか」といましょう。そして勇気をだして自分の意志をハッキリ伝えましょう。

今回は、対象職場ではなかった人達にとっても、明日はわが身の問題になりかねません。労働組合は、今回の「人材活用施策」の受け入れに当たり、会社側との協議で

それぞれの施策に「人数目標はない」

退職の強要はしない。(強要があったときは、組合として断固とした処置をとる)

ことを確認しています。

ひどいことを言われたら泣き寝入りせず、組合にも働きかけて強く抗議しましょう。(ELIC NECにも連絡を！)

中高年は NEC 急成長の原動力、誇りを持って働き続けよう!

いま NEC で退職や「転進」を強要されている中高年の多くは、交換、伝送、コンピューター、半導体事業などそれぞれの生産、管理、技術、販売などを支え、30年近くまじめに働き続け、今の NEC を築き上げてきたひとたちです。この間に会社は、資本金で4倍以上、売上高で16倍以上、従業員数で約2.5倍と急成長しています。

入社当時は、年功序列型の低賃金で貧しい生活を強いられ、会社さえ成長すれば自分たちの暮らしも少しは楽になると、必死で働き続けてきたのに……。この間に激務から「過労死」で亡くなった方や、健康を損ねていまだに無理のきかない身体となってしまった方、精神疾患で苦しんでいる方も少なくありません。こんなにがんばって今の NEC を作り上げ、巨大な会社資産も産み出してきたのです。

不況だから、今の業績が悪いから、こんな勝手な会社側の都合で「転進」や退職を迫られる理由はどこにもありません。私達が長年にわたって稼いできた資産のほんの一部を吐き出せば、雇用を守る事が出来るのです。



会社の退職勧奨・強要には
はっきり「ノー」を

NEC 労働者懇談会

2002 年 2 月

ELICNEC

(連絡先) 田町: 山崎 (042-729-8084)

玉川: 石沢 (090-9106-1340 携帯)

府中: 益田 (042-364-6885)

ELIC NEC URL: <http://www.eva.hi-ho.ne.jp/elicnec>

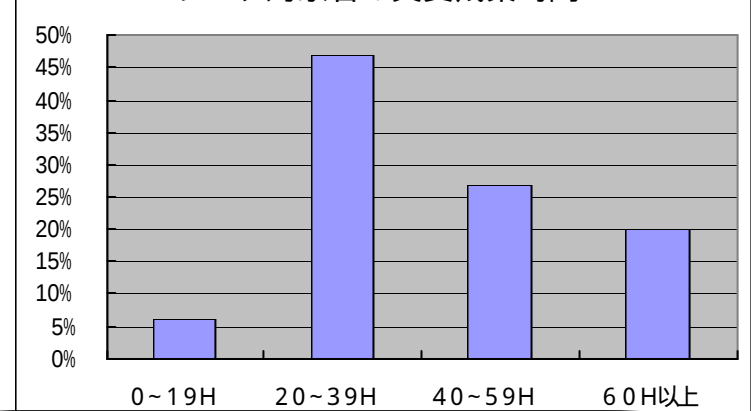
電機懇「リストラアンケート」結果

Vワーク適用者の「サービス残業」実態明らかに

昨年12月に行いました「電機懇リストラアンケート」の結果は、会社が行っている激しい人減らしリストラを反映して、別会社化問題や雇用不安の声が多く上がっています。また、NEC府中独自で調査したVワーク対象者の残業実態は、そのほとんどが20h/月を超えており、中には100h/月の人もおり、サービス残業の実態が明らかになりました。会社は速やかにこの違法状態を改善し、これまでの超過残業代の支払いと手記入でなく自動的(TIMES等)に出退勤記録をつけるべきです。

アンケートへのご協力ありがとうございました。アンケートに寄せられた声を掲載します。(一部しか掲載できず申し訳ありません)

Vワーク対象者の実質残業時間



サービス残業が増えてきた。

(30代男性)

最近では賞与もあまり期待できないわりに有給休暇も取れない状況。休暇取得できない労働。(20代男性)

残業しないと生活できません。でも主人の体は30代だというのにぼろぼろだと思います。(30代女性)

ニーズのミスマッチ、職種転換がむずかしい(50代男性)

基本給が安すぎる。

会社はとにかく、労働組合がボーナスを「一時金」というのを变えるべき。ボーナスは決して臨時でおまけの収入ではなく、生活に必要な固定収入である。(30代男性)

Vワーク超過申請は、予算などの理由から実際には簡単にできるものではない。(30代男性)

処遇制度→上司の好き嫌いで賃金が違う。不公平が職場で多い。(20代男性)

時間短縮=サービス残業の増加にほかならない。実態の調査と把握が必要(30代男性)

事業部毎切り売りされないかという不安があります。

業績リンクと言いながら、今年の業績悪化でK以上のボーナスをさらに下げたのはルール違反では?(30代男性)

Vワーク手当の20Hではとても仕事が終わらない。

子会社化され、次はいつ切り売りされるのかと戦々恐々としている。(カスタムテクニカ 30代男性)

NEC社長の「物作りは中国に任せろ」は、何か基本的に違っているような気がしてなりません。これからは「物作り」で自己表現を図ってはいけないのでしょうか?(40代男性)

もう少し他社のように学歴ではなく、実力を評価し、賃金に反映させて欲しい。(30代男性)

主任になったら残業がつかなくなるくせに遅くまで残っているのは大変だ。(20代男性)

人材活用と言いながら体のいい退職のすすめ。どこかに行けと言われても行けるとこなんぞありやしねえ(40代男性)

同一企業内での異動・出向ならまだ納得できますが、他企業への移籍を前提の出向は将来が不安です。

突然の営業譲渡にびっくりしました。今後も同様な事態が起こると考えると、人生設計もままならない状況で不安です。(富士ゼロックス出向 30代男性)

NEC
府中の
声

みんなやる気なくすよ!

永年勤続制度は廃止ではなく、むしろ拡充を

永年勤続制度を廃止する理由として、組合などは「受賞機会の不均衡」といっていますが、それなら受賞を今の勤続年数から3Q、4Q、50歳の節目に変更することで解決できます。また独身者の要望の多い「旅行券ではなく、現金で」に対しては、旅行券と現金とを自由に選択できるようにすればよいのではないのでしょうか。

みんなの働きがいのためにも永年勤続制度を存続し、旅行券または現金の選択の自由や増額などむしろ拡充すべきです。